

常磐炭砒の地域的特性とその吸収力： 産炭地比較研究にむけての整理

The characteristics and receptivity in Joban Coalfield: Approach to comparative study

嶋崎 尚子

1. はじめに
2. 常磐炭田と常磐炭砒
3. 常磐炭砒における経営と労働者の生活
4. 常磐炭砒 KK の大閉山とその後
5. 結語：産炭地比較研究にむけて

1. はじめに

本稿は、JAFCOF の産炭地比較研究にむけて、常磐炭砒ならびに常磐地域の基本属性を整理することを目的に、2009 年 8 月空知シンポジウムでの報告「常磐における地域再生と離職者追跡アーカイブの役割 1 常磐炭砒―地域的特性とその吸収力」に大幅な改編を加えたものである¹。

本稿では、まず常磐炭田の特徴を経済地理的条件、炭層・炭質・採炭条件、地域社会に着目して簡単に整理する。温泉財産区を中心に観察する。ついで、常磐炭砒 KK が財閥経営から地場産業経営へと転身した経緯をみる。それにさきだって日本の石炭産業と財閥の関係を、鉱業との関連に着目して石炭産業前史として整理しておく。そのうえで常磐炭砒 KK が地場産業として発展していく経緯ならびに「一山一家の精神」の涵養を経営者の一人である中村豊氏に注目して概観したい。最後に閉山にあたっての常磐炭砒 KK の対応を離職者の再就職過程からみるが、その

ためには昭和 30 年代になされた合理化の経緯、レジャー産業への転身が重要な変数となる。以上の考察をとおして、産炭地比較研究にむけた視点を提示したい。

2. 常磐炭田と常磐炭砒

2.1 常磐炭田とその採炭条件

常磐炭田は、本州最大の炭田であり、経済地理的条件に恵まれている。工業の中心である京浜工業地帯に近接しており、東京へは JR 常磐線で 3 時間の距離にある。京浜工業地帯への石炭輸送には、小名浜港が利用された。東北地方の南端に位置し、東北地方からの廉価な労働力供給も経済地理的条件のひとつといつてよい。この地域の炭砒は、1850 年代幕藩体制末期に初めて石炭を採掘し、小さな炭砒が集まったことに始まる。常磐炭田には大小いくつもの炭砒が開かれていた²が、われわれの研究対象である常磐炭砒³ 株式会社磐城炭業所(以下常磐炭砒 KK)は、そのなかで群を抜いて規模が大きく、この地域の代表的な炭砒であった。

¹ SHIMAZAKI Naoko 早稲田大学

石炭産業は炭鉱により労働条件が著しく異なることが知られているが、常磐炭鉱の稼業条件について整理しておく。炭質は、低カロリー炭であり決して良質とはいえない。また採掘条件が劣悪であったことも特筆すべきである。具体的には4点があげられる(武田, 1963: 6-8)。第1に、採炭区域が広すぎることがある。出炭1,000トンあたりの維持坑道は、全国平均104.9メートルのところ、常磐では139メートルである。平均深度も、全国平均334.3メートルのところ、常磐561メートルと深い。第2に、切羽集約が難しい点がある。すなわちロングからの出炭比率をみると、全国平均74.3%にたいし、常磐は49.7%にとどまる。第3に、高い坑内温度と膨大な通風量がある。切羽平均温度は、全国平均20.5℃のところ、常磐では31.8℃、最大44℃に達する。出炭1トンあたりの通風量は、全国平均8,950 m³にたいし、常磐15,550 m³と膨大である。そして第4として、世界に類を見ない排水量があげられる。出炭1トンあたりの排水量は、全国平均8.9 m³であるところ、常磐は35.23 m³と4倍ちかい。坑内水量の多さと、坑内温度の高さがあいまって、坑内作業は過酷を極めた。採炭は、半裸状態での作業を強いられ、5分ごとに冷水をはった浴槽にとびこみ、塩をなめて熱中症(「赤ま

り」)を予防するという過酷さであった。

2.2 常磐地域の特性：温泉財産区

常磐地域と炭鉱の関連をまずは、人口ならびに産業別就業者数で確認しておきたい。常磐地区は、現在のいわき市であるが、旧5市9町村からなっている。1960(昭和35)年当時のこの地区の総人口は345,635人である(武田, 1963: 233)。ちなみに2000(平成12)年の国勢調査ではいわき市人口は360,128人である。このうち常磐市と内郷市が常磐炭鉱KKとの関係がもっとも親密であり、いわゆる地元である。

以下ではこの2地域の人口を把握しておく。常磐・内郷地区の人口は5万人前後から1940年代以降急増し、常磐炭鉱KK設立以降は7万人を超え、最盛期である1960年には82,864人を数える(図1)。

このうち常磐市の産業別就業者構成は、図2のように、「鉱産業」が5割の水準である。常磐炭鉱KK設立以前には農業が2割、小売業1割という構成であったが、常磐炭鉱KK設立以降、戦後には農業人口が減少し、サービス業が1割を超えるにいたる。常磐炭鉱KKを中心とする石炭産業に半数以上の者が従事しており、その大部分が常磐炭鉱KKに所属していたことが確認される。実際、後述

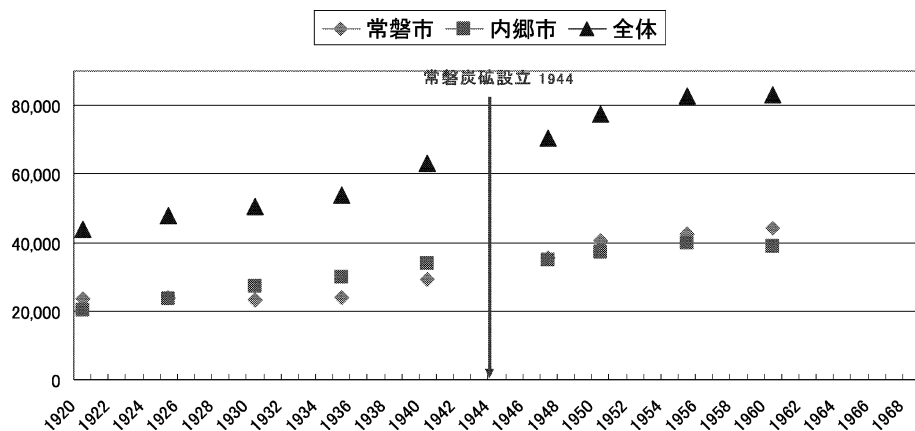


図1 常磐市・内郷市 人口数

(武田, 1963: 表1より作成)

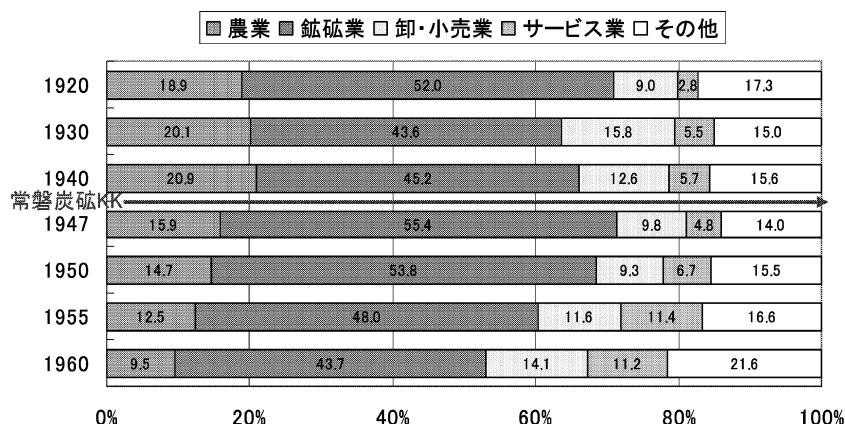


図2 常磐市就業人口構造

(武田, 1963: 表12より作成)

のようにこの地域には生産施設と炭住の大部分が集まっており、この地域は、「常磐炭砒株式会社の炭砒町である」といってよい(武田, 1963: 241)。このことは同時に、常磐炭砒KKの消長が地元の政治・経済の動きと関連し、地元の繁栄と疲弊に直結していったことを示唆する。

さて、炭砒会社が設立される以前の常磐地域の特性を確認しておこう。もともとは町部の温泉町と農村部の農家から成っていた地域である。農村部については、先にみた人口比率からも戦前には2割を占め、その後減少していったことがわかる。

温泉は、湯本町を中心に江戸期からの長い歴史があり、「三函の湯」として知られていた。1913(大正2)年には温泉財産区が成立している。当時、財産区と(常磐炭砒KKの前身である)磐城炭砒社・入山採炭KKとの関係は、けっして良好ではなかった。その象徴が温泉をめぐる対立である。地元対常磐炭砒KKとの歴史的抗争がくりひろげられ、両者の間には強い確執が続いていた。温泉財産区と常磐炭砒との関係は、常磐炭砒KK発足当時は、前者が優勢であったが、その後は逆転した。

温泉問題とは、石炭採掘による温泉湧出量の激減、温泉の枯渇に関する問題に端を発し、

その後の鉱害問題、源泉所有権をめぐる紛争へとつづくものであった。財産区の管理財産および権利の確定を経て、両者の関係は逆転した(1957(昭和32)年)。この出来事は、「炭砒の長足の発展に伴い、炭砒の力の増大と反比例して、地元の統合力が弱まり、炭砒を中心とする地域権力の求心運動のなかで、財産区自体が本来の機能を喪失していったことであろう。そしてこの事件を頂点として地元内の利害対立が、地元内部の統合力を失わせ、財産区をたんなる会社側からの恩恵の送湯の管理者としたことは、地域社会と炭砒との関係をみていくばあい、画期的な意味をもつ」(武田, 1963: 300)ものであった。このように当初の対立関係は大閉山時にはすでに解消され、常磐炭砒KKが圧倒的優位を占めるにいたっていた。

2.3 石炭産業前史：財閥と石炭産業

九州や北海道の炭砒と常磐炭砒とを比較する際に重要な変数のひとつは、常磐炭砒KKが、中央資本(いわゆる財閥⁴⁾)によるのではなく、地場産業として経営されていたという点である。しかし、常磐炭砒KKの前身は、財閥であり、その歴史と経緯について触れておかねばならない。財閥と石炭産業との関連については、英国との比較研究をすすめる際に

も重要な視点である。2009年夏の空知シンポジウムならびに Wales シンポジウムから、2点の課題が導出された。第一には、英国と日本とでは石炭の用途が異なっており、さらに日本の石炭産業が立ち遅れていたのはなぜか。はたして産業革命の早遅だけで説明できるのか。第二に、日本の石炭産業が財閥、なかでも金属鉱業を主体とする財閥によって経営されていたことの背景に何があるのか、の2点であった。これら2課題はたがいに関連しており、さらに日本の石炭産業の前史として重要な視点を提供するものである。

この課題へのまとまった考察は別稿とするが、以下では、大まかな方向を確認しておきたい。そのさい、これまで経営史研究では石炭産業の盛衰を鉱業との関連から説明する論考は管見するかぎりみられないので、ここでは、鉱山学の領域での知見を参考にまとめる。

まず、石炭の用途であるが、クリス・ウィリアムズ (2009) によれば、英国の石炭産業の歴史は1837年のシノン・バレーでのボーラー用炭の発見に遡るとされている。そして、19世紀後半には、南ウェールズは高品質のボーラー用炭の出炭によって、産炭地としての拡大、産業の急速な拡大へとつながっている。このように、1764年に発明された蒸気機関が産業革命の端緒となり、その原動力としての石炭需要の高まりが、石炭産業を支えたのである。他方で、金属製錬への石炭利用は、蒸気機関の発明以前の1611年から始まっている (内田 1992)。鉄鋼業での製錬における石炭需要が加わり、石炭産業と鉄鋼業とが地域を隣接して発展していったのである。

日本は、英国とはきわめて対照的な経緯をたどっている。まず鉄鋼業についてふれておくと、鉄鉱石の産出量自体が少ないことと、木炭の製造が盛んであり、製鉄においても木炭が使用されていたことから、早い時期での石炭産業と鉄鋼業との結びつきが生じなかった。さらに、内田 (1992) によれば、江戸期

をとおして幕府による火薬使用の禁止、石炭の金属製錬への使用の禁止、蒸気機関に対する抑制政策⁵がとられたことが、石炭産業の勃興を遅くしたと考えられている。

他方で金属鉱業は、金・銅を中心に幕府の手厚い保護のもとに展開していった⁶。これが財閥の近代産業への進出の足がかりとなった⁷。実際、江戸中期 (17世紀後半) 以降は、金にかわって銅が主要鉱業となり、産銅業は、古河の足尾銅山、住友の別子銅山をはじめ、従業員数3,000名を超える大規模な経営がなされていた。こうした大規模鉱山経営が、その後、大手財閥の経営ノウハウとして活かされたのである。そしていわゆる財閥の資本は、もとをたどれば江戸期から始まった産銅業による収益であり、その収益を元手に経営の多角化が進んでいった (内田 1992)。

ここで重要な点は、当時、銅が製錬を必要とする内需商品ではなく、重要な輸出商品として位置づけられていたことにある⁸。そのため製錬技術の展開が遅くなったのである。実際、石炭を利用した洋式製錬所 (溶鉱炉の採用) が設立されたのは、明治維新後であった。最初の溶鉱炉は1870 (明治3) 年の官営小坂銅山での溶鉱炉である (内田 1992)。これを契機に、財閥が石炭産業へ進出し、官営炭砒が払い下げられていった⁹。1891 (明治24) 年には、三井・三菱・北炭の3社で全国出炭の38%を占めるにいたった (内田 1992)。その後大正期にはいと、採炭現場では、蒸気機関から電動機の利用がはじまり、短壁式から長壁式の採炭方式が採用され、採炭能率を高める動きが加速された。「全国的にも大企業に資本が集中されて大炭鉱時代」 (武田, 1963: 13) をむかえた。この時期、炭鉱における労務管理方式においても飯場制から合理的な直轄制へと移行していく。その後、石炭不況を経て、1932 (昭和7) 年からは、戦時体制の強化にともない、石炭増産が進められる。その後の経緯については、中澤論文へと引き継ぐが、

財閥との関連では、戦後に GHQ によって財閥が解体され、1949（昭和 24）年に金属と石炭の分離が強行されることとなった（詳細は 2.5）。

2.4 常磐炭砒 KK の成立：財閥経営から地場産業へ

前項では、英国との比較を念頭に 2 点の課題について概観した。これを踏まえたいうで、常磐炭砒における財閥経営とその後についてふれておきたい。1884（明治 17）年に、浅野財閥¹⁰によって磐城炭砒社が設立¹¹され、その後 1895（明治 28）年には、磐城炭砒社の取締役のひとりであった大倉喜八郎（大倉財閥）によって入山採炭株式会社が設立された¹²。磐城炭砒社の設立は、「従来、地元の小資本によって行われた採炭事業とは、その規模、資本（浅野系）において全く優越していただけではなく近代的な企業の性格をもつためであって、今日の常磐地方の石炭産業はここから出発するといっても過言ではなからう」（武田，1963：10）というほど画期的な出来事であった。

磐城炭砒社創立の経緯を簡単にみておこう。西南戦争（1877 年）の影響から石炭暴騰がおり、京浜地方の鉱業経営者たちが関東近辺に石炭を探し始めたという。石炭商であった浅野総一郎も「友人を誘い、熱心に磐城の山を踏査し、豊富な鉱脈を発見していたが、炭鉱経営は難業中の難業といわれ、創立には踏み切れなかった」（齋藤，1998：43）。浅野総一郎は、石炭売買から身を興した事業家であり、渋沢栄一とともに、石炭コークスからセメントを生産し、さらに石炭運搬用に海運業を展開し、「京浜工業地帯の父」といわれる人物である（齋藤・渡邊・松本・松信，2006）。結局浅野は、資本面で支援を受けていた渋沢栄一の出資を得て、1884（明治 17）年 8 月に磐城炭砒社を創立した¹³。三池炭鉱が三井へと払い下げられた 1888（明治 21）年よ

りも先んじてのことであった。

創立当初は収益があがらず欠損が続いたが、それは輸送手段の未整備によるところが大きかった。常磐炭砒鉄道の敷設が進められ、1896（明治 29）年に日本鉄道磐城線が開通し、陸路輸送が可能となった。その後、内郷坑、町田坑、長倉坑を開き、1905（明治 38）年以降は利益率・配当率とも 10%を越える優良企業へと成長していった（齋藤，1998：43-50）。1910 年代は高い利益率をほこっていたが、1920 年代の不況期に入ると、利益率は低下する。1920 年度上期 21.6%をピークに、1927 年度上期にはマイナスを記録し、以降停滞が続く（齋藤，1998：172）。

1927（昭和 2）年に起こった磐城・入山炭砒争議（磐炭争議）は、両社の近代的経営にむけた分岐点となる出来事であった。1 月に磐城争議が勃発し、ついで 4 月には入山争議へと続いた¹⁴。後の常磐炭砒 KK 社長である大越氏は、当時の入山採炭の様子をつぎのように振り返っている。「経済界の不況のために石炭の売れ行きは思わしくなく、さらに争議とガス爆発による損失が加わり、入山採炭は経営上の大きな痛手を蒙ったので、その立ち直りのためには従業員の一致協力が必要であった。吉田〔引用注：当時の事務部長、後の砒業所所長〕は磐石の基礎作りを目標とした社是として『一山一家の入山精神』を唱導した。これは後に常磐炭砒に受け継がれ『常磐炭砒の一山一家主義』は堅実な経営方針であるとして全国に喧伝された」（大越，1978：91）。そして、この争議の反省としてとられた施策として、①労働争議を防止するために、労働者の組織である自治会を正式に認め、当時の坑務所の建物を自治会館として提供した、②昭和 7 年に全従業員の直接採用制度を確立した、③個人の能率を査定する係員をおき、近代的炭砒としての賃金支払形態をとる職制を確立した、④炭砒住宅を整備し管理した、以上の 4 点を指摘している（大越，1978：

92).

本稿では紙幅の都合から入山採炭について詳細はふれない¹⁵が、両者の合併経緯について確認しておく。前述のように、1932(昭和7)年以降、戦時体制の強化にともない石炭増産体制が敷かれた。しかし、1941(昭和15)年を境に、資材と熟練労働者の不足から減産傾向を示していった。そうしたなかで、1944(昭和19)年に石炭統制会の主導のもと石炭産業整備要綱によって国策として磐城と入山の両社が合併され誕生したのが、常磐炭砒KKである¹⁶。設立当初の株主構成は、大倉鉱業38%、浅野8%を筆頭に66名となっている(正岡, 1998 a)。常磐炭砒労働組合創立20周年記念誌『おいらの歩み』(昭和41年)には、合併にいたった理由として以下の4点があげられている。①旧磐城と旧入山の砒区が密着しているため、将来出水が起きた場合、相互に被害を及ぼしあうことが必定であるので、共同での出水対策が仙台監督局から強く指導されていたこと¹⁷、②極度の労働力不足を合併によって補う必要があったこと、③旧入山採炭の主要砒区は終掘が近づいていたこと¹⁸、④国策としての増産により、軍から合併の命令を受けたこと、以上の4点であった。

表向きは対等合併であったが、実際には旧磐城炭砒の条件が悪く、株価評価においても入山2に対して磐城1という状態であった。合併によって職員の人事異動が全面的に実施され、この点が後年の組合内部の問題として顕在化することになった(正岡, 1998 a: 38)。新会社は、官僚出身の松村茂氏を社長として発足した。翌1945(昭和20)年5月に磐城砒業所と茨城砒業所とが分割され、両砒業所は実質的には別組織として経営されていく¹⁹。その後1945(昭和20)年12月に松村氏が辞任し、技術系出身の大貫経次氏が社長に就任し、あわせて財閥色の強い旧磐城系・旧入山系の取締役が辞任し、上級職員から取締役が嘱任された。さらに、大貫氏が公職追放され

たのち、1948(昭和23)年から大越新氏が社長となった。地元内郷出身であった大越氏が社長となったことは、常磐炭砒KKが財閥経営から地場産業へと転換する象徴的な出来事とみなせる。大越氏は1963(昭和38)年まで15年にわたって社長の任につき、合理化等の推進に尽力した(正岡, 1998 a: 34)。

2.5 常磐炭砒KKの発展と「一山一家の精神」の涵養

前述のように磐城炭砒社と入山炭砒社とは源流を同じくするとはいえ、合併はたやすいことではなかった。別会社であり合併後にも内部ならびに地元での対立や分裂の可能性が潜在していた。この対立が顕在化したのが、1949(昭和24)年の「過度経済力集中排除法」の適用をめぐるの対応策にかかわる事態であった。財閥解体を目的とした同法が常磐炭砒に適用された場合(常磐炭砒KKは、大倉財閥の子会社と認定されたため)、旧磐城炭砒と旧入山採炭とに分離することへの賛否をめぐる、労働組合の分裂、地元の分裂が生じた。地元を巻き込んだ議論となり、旧磐城炭砒の本拠地である内郷町議会は分離に賛成し、他方、旧入山採炭の本拠地である湯本町議会は分離反対を決議した。結局、常磐炭砒KKは過度集中排除指定を回避することができたが、労組ならびに地元をまきこんだ対立・混乱は収拾がつかず、最終的にGHQの仲介を受けて取締役が辞任することで決着をみた。以降、常磐労組は、賃金闘争へと戦術をかえ、組合結束を再構築していった(正岡, 1998 a: 38-42)。

またこの1949年には、前述のように石炭統制が廃止され、出炭割当や出炭制限はなくなった。これを機に石炭の発熱量基準販売体制がとられた。平均3,500カロリーと低品位の一般炭に分類された常磐炭の炭価は、低く見積もられることとなった(正岡, 1998 a: 42-43)。そのため常磐炭の市況は、京浜工業

地帯への交通上の利便性を除けばきわめて不利であった。そこで、石炭の品位向上を目的に最先端の選炭場建設が進められ、翌1950（昭和25）年に鹿島、磐崎、湯本に最新型の選炭場が完成した。この年からの朝鮮動乱による特需ブームは、一時的な好況をもたらしたものの、1952（昭和27）年をピークに好況も収束し、その後は石炭需要の減少とあいまって不況へと進んでいった。

そうしたなかで常磐炭砒 KK は、多角的経営の道を模索する。そのひとつがセメント製造業への進出であった。しかしこの計画は、磐城セメント KK（住友）の抵抗（磐城セメント KK による常磐炭砒 KK 株の買占め）により紛糾し、結局、常磐炭砒 KK はセメント鉱区を手放し、セメント製造業への進出を断念することとなった（正岡，1998 a：45）。大越は、この事件を「地方企業の苦難」を象徴するものと回想している（大越，1978：165）。

他方で、1953（昭和28）年には念願の銀座本社ビルの落成が実現し、戦後の傾斜生産方式による増産体制のなか拡大し、昭和30年代に最盛期を迎えた。1965（昭和40）年に出炭量最大となる。しかし、その後エネルギー革命に遭遇し、30年代後半には国の石炭産業臨時措置法のもと後述のように合理化を進めたものの、1971（昭和46）年に閉山をむかえた（大閉山）。およそ5,000名の従業員が解雇されたのである。その後、継続事業として西部炭砒 KK を設立し、小規模な生産を継続したが、1976（昭和51）年にその西部炭砒 KK も終掘（小閉山）し、ついに幕を閉じることとなる。

さて、前述の大越氏と並んで、常磐炭砒 KK を地場産業企業として統率する要となった人物に4代目社長で大閉山を決断した中村豊氏がいる。中村氏は「常磐炭砒の中興の祖」（木山，1987）と言われる人物である。九州の小炭鉱出身であったが、磐炭争議が勃発した1927（昭和2）年に入山採炭へ入社して以来、

人事、労務を経て、常磐炭砒の基幹事業を担っていった。とりわけ労務職員時代には、職員住宅へつづく坂道にみずから桜を1本1本植え、桜並木をつくったり、従業員慰安歌謡ショーを月1回開催したり、殉職家族に手厚い対応をとったりと、会社と砒員との架け橋として活躍し、その姿は、「一山一家の精神」の象徴ともみなされていた²⁰。

彼が手がけた事業のひとつが、低品位炭を専燃する火力発電所の建設である。火力発電所の建設は、常磐炭砒 KK の生き残りには必須の事業であった。すでに1937（昭和12）年に砒業所内に平火力発電所が開設されていたが、1953（昭和28）年に平発電所の増設を実施し、その技術を世に知らしめた。その後、1955（昭和30）年に、常磐共同火力発電所の設立にむけて、常磐炭砒を筆頭株主とし、東京電力、東北電力を主たる株主とした常磐共同火力株式会社を設立した。そして1956（昭和31）年に常磐共同火力勿来発電所が完成し、営業運転を開始したのである。これは常磐炭砒にとり重要な救済策となった。1959（昭和34）年に「常磐共同火力が消費した石炭は約40万トンである。その全部が一般市場で商品になりえない3,500カロリーの格外炭であった。常磐炭砒の経営強化に見逃すことが出来ない要素」（大越，1978：198）であった。その後、1961（昭和36）年には、295,000キロワット発電設備が完成し、年間140万トンの石炭消費が可能となった。火力発電所の完成は、常磐炭砒はもとより近隣炭砒の石炭消費の道を開くことにもなった。

3. 常磐炭砒における経営と労働者の生活

3.1 炭住区

前述のように、入山採炭は磐炭争議を契機に砒員住宅の拡充を図ってきた。当時の炭砒住宅政策のねらいを大越は以下のように述懐している。「坑夫住宅は会社が建てて飯場頭が

管理していたが、直接採用者の住宅は労務係が管理することになる。坑夫を長く定着させるためには、渡り坑夫用のハモニカ長屋を改めて魅力のある住宅にする必要がある。入山採炭では住宅改造に力を入れ、昭和6年に湯本浅貝地区に二室を備えた坑夫住宅を新築した。これは他炭砒に見られない画期的な炭砒住宅であった」(大越, 1978: 93)。また戦後にいち早く4階建てのアパート形式の社宅が3箇所建設されるなど、先駆的であった。

常磐炭砒 KK 設立当初 1947 年資料をみると、内郷、湯本、磐崎、平の4方部からなっており、総戸数 6,215 戸のうち 5,726 戸に家族員を含め 19,171 名が居住していた。当時の従業員数は砒員 11,159 名、職員 793 名であり、相当数が炭住に居住していたことになる。このほかに寮が 19 棟、入寮者 2,106 名であった。

こうした体制は閉山 3 ヶ月前の昭和 46 年 1 月時点でも同様であった。在籍人員合計 4,897 名(内職員 395 名、砒員 3,874 名、臨時員 628 名)に対して用意されていた社宅は、昭和 45 年 10 月 30 日現在で 5,496 戸を数え

る。閉山当時炭住区は、大きく 5 方部(平・内郷・湯本・鹿島・磐崎)にわかれており、それぞれは常磐炭砒磐城砒業所の統轄のもとにおかれた内郷、湯本、鹿島、磐崎の 4 砒と平発電所に対応していた。

各砒は元来、生産施設と定住施設からなっており、住区はその定住施設にあたるものであった。しかし、内郷砒が生産を停止し、湯本と鹿島が東部砒として統合され、磐崎砒が西部砒と再編成されたため、大閉山時には砒と炭住とは必ずしも対応しなくなっていた。またこの 5 方部のうち内郷、湯本、鹿島、磐崎は、昭和 21 年 3 月以降、常磐労組の 5 支部のうち製作所をのぞく 4 支部と対応している。

各方部には複数の住区があり、砒員住区が 19 区、職員住区が 13 区形成されていた。砒員住区には原則として各住区に 1 つの世話所が設置され、区長 1 名と係員(1 ないし 2 名)が管理にあたっている。各住区に労組の地区分会が組織されている。各住区の規模は大小あるが、湯本下浅貝区 454 戸を最大に平均で 200 余戸が含まれている。世帯規模を知る資



図 3 炭住区の地図(嶋崎, 2000 a)

料はないが、「就職相談カード」による平均世帯人数にもとづいて砒員夫婦と子ども2人の標準世帯を想定すると、各住区には1,000人規模の住民が生活していたことになる(鳴崎, 2000 a)。

3.2 昭和30年代の合理化

地場産業として発展した常磐炭砒KKの衰退が、地域にもたらした影響ははかりしれない。はたして地元は、その衝撃をどのように吸収できたのだろうか。ここでは、常磐地域の吸収力を大閉山後の離職者の再就職という点から考察したい。常磐炭砒KKの大閉山によって5,000名におよぶ閉山離職者が発生したが、常磐地域はゴースタウンとは化さなかった。多くの者が地元に残った。この点は注目すべき特徴である。その背景には、1960年代の第一次合理化での経験が活かされていた。そのノウハウが活かされたことは、元従業員からの証言からも明らかになっている。

1958(昭和33)年に始まる石炭産業の不況は、エネルギー革命によるものであり、この時期から合理化が進められた。石炭産業の合理化は、切羽の集約によって機械を導入し、生産を高め、コストを引き下げることにつく。そのため余剰労働力が生じる。この余剰労働力の問題をどのように対処してきたのだ

ろうか。

常磐炭砒KKの場合、この合理化は「東西開発」とされ、①東部と西部に切羽を集約して組織上の責任体制を確立すること、②経営の多角化によって余剰人員を吸収し、さらに地域社会の総合的開発、発展に資すること、③石炭の需要の安定を図ることの3点がその主要内容であった(武田, 1963: 18-21)。そのさい、人員整理をしないことを前提に進めてきたことから、労使関係の安定が維持されてきた。しかし、1960(昭和35)年8月には希望退職者の募集、1959(昭和34)年以降は新規採用の停止などの非常手段をとらざるを得なかった。それでも他の大手炭砒よりも希望退職者の募集は緩やかであった。その結果、1958(昭和33)年下期に10,503名を数えた従業員数は、1962(昭和37)年5月には7,356名へと減少し、4年間に3,147名が減少した。合理化の結果、一人あたりの出炭能率は1958(昭和33)年平均13.4トンが1961(昭和36)年には22.8トンと9.4トンの大幅な上昇をみている(武田, 1963: 21)。

この時期における従業員の再雇用の実態を確認すると、系列会社への移籍を中心に実施されている(表1)。系列企業は、直接採炭関連部門(内郷炭砒、長倉炭砒、常磐開発)、輸送部門(石炭輸送、バス)、その他の間接関連部門(常磐共同火力、常磐コンクリート、常

表1 従業員の移動 1958～1962

	1958	1959	1960	1961	1962	Total
成長産業への移籍 ^{a)}			379			379
関連会社への移籍 ^{b)}	28	132	348	145	133	786
希望退職			442			442
死亡	16	36	29	22	10	113
定年退職	91	105	53	25	22	296
自己都合退職	38	46	127	158	44	413
女性	51	30	82	43	6	212
その他の退職(病弱繰上定年)	17	144	—	146	59	366
合 計	241	493	1,460	539	274	3,007

a) : 電気機器関連3社他

b) : 12社

武田, 1963: 表8, p.27より転載。

磐倉庫、常磐窒素、常磐紙業、共同ガス、生協、健康保険組合)に分けられる。このうち、直接採炭関連部門の吸収力が高く、間接関連部門などの吸収力が小さい(武田、1963: 27-28)。また成長産業(日立製作所、日立工機、日本電気など)への移籍もあるが、希望退職を募った1960年のみで実施されており、主要な対策が系列企業への移籍にあったことは明らかである。全体として1,607名が移籍もしくは希望退職の対象となったが、その比率は系列企業への移籍48.9%、成長産業への移籍23.6%、希望退職27.5%であり、グループへの移籍が非常に多いことが特徴である。

そうしたなかで、国は、石炭産業合理化臨時措置法にもとづき石炭産業合理化事業団をたちあげ、炭砒の整理・機械化・人員整理を計画的に着手した。いわゆるスクラップ・アンド・ビルド政策である。1962(昭和37)年10月に石炭産業調査団による答申が出された。同調査で常磐炭砒KKは、現状維持を意味する「Cランク」の評価であった。これを受けて、11月には会社側は「新企業合理化」案を策定した。そのなかでは、会社の経常赤字を解消するためには在籍従業員数の大幅削減のみが当面の方法であることが明記された。具体的には、在籍減1,675名(職員182名、砒員1,493名)という案であった。その後、組合案の提示を受けて、労使双方での「山元で炭砒の生き残りをかけた労使双方の真剣な取り組みがなされ」た。その結果、組合側の案に沿った決着がみられ、従業員5,000名体制へむけての大量離職が実施された。1963(昭和38)年2月の勇退者・希望退職者は1,235名に上り、この年だけで2,767名の従業員減が発生した。大規模な人員削減は、1966(昭和41)年までつづき、1955年時点で13,428名であった従業員数は、1966年には48.8%減の6,878名にまで減少した。常磐炭砒KKは、この時期に砒業所内に就職対策本部、労働組合内に常磐労組就職斡旋対策本部を設置し、労

使協同で就職対策を実施し(正岡、1998a: 50-63)、その経験が大閉山時に活かされることになる。

3.3 系列会社の分離独立とハワイアンセンターの設立

常磐炭砒KKは、人員削減による企業合理化と並行して、系列会社の分離独立ならびに新規事業への転換を積極的に図っていった。その中心は常磐ハワイアンセンターの設立である。前述のように、常磐地域は石炭産業以前から温泉地として栄えてきた歴史があると同時に、坑内での大量の温泉湧出は、過酷な採炭現場の最大要因でもあった。常磐炭砒KKは、石炭事業からの転進にあたってこの温泉の活用を考えたのである。1964(昭和39)年に常磐湯本温泉株式会社を設立し、1966(昭和42)年に、温泉リゾート施設であるハワイアンセンターの営業を開始し、炭砒閉山後の重要な活路として位置づけた。実際、多くの従業員がセンターへ移動したが、その際レジャー産業への転身が、従業員個々人にとっても退路を断つ転身であることを求め、従来の転籍ではなく、常磐炭砒KKを解雇、新会社採用という形式がとられた。

この事業は、前出の中村氏の主導で進められたが、彼はこれを「炭砒の存続」と「温泉の現金化」につながる新規事業として位置づけていた。「温泉と熱帯樹とフラダンス」を売り物にし、従業員の子供たちによる本場仕込みのフラダンスを目玉にした。まさに「一山一家の精神」による経営であった²¹。映画「フラガール」(2006年)は、炭田地域で育った彼女たちが、フラダンスのダンサーとして舞台に立つまでの戸惑いや苦闘を当時のエピソードをまじえて描いたものである。センターは、現在では「スバリゾートハワイアンズ」として、年間160万人、総計5,500万人の入場数を達成したほど集客力をもつ施設となっている。

他方で、閉山にさきだって常磐炭砒 KK は、大規模な組織替えを企て、それが成功している。すなわち 1970 (昭和 45) 年 5 月に常磐興産 KK を発足させ、常磐炭砒 KK を炭砒部門として分離して系列会社に位置づけたのである。その背景には、新石炭政策の要請と資金助成への呼応があった (正岡, 2000 : 26-27)。当時中村社長は組合に対して「今回の分離独立のねらいは炭砒をやめるということでは絶対でない。労使ともに炭砒再建の意欲のないやまに、国が助成金を出す分離独立を見つめるはずがない。…(中略)…常磐炭砒の全系列各社の将来は石炭とともにあると考えている」と言明した (正岡, 2000 : 27) が、これは、「炭砒業から次第に撤退することを可能にさせる主幹産業を、第三次産業のうちにみいださねばならないという中長期的な経営転換」(正岡, 1998 b : 119) であり、ソフトランディングの方法であった。前述のハワイアンセンターの経営母体である湯本温泉株式会社は、1970 年に常磐興産 KK に吸収合併され、現在では同社の中心的事業となっている。

4. 常磐炭砒 KK の大閉山とその後

4.1 大閉山にむけての経緯

常磐炭砒 KK の先行きが決して明るくないことは、従業員はもとより地元地域が共通に認識していたところであった。しかし、閉山はまさに青天の霹靂のごとく突然に現実のものとなった。1971 (昭和 46) 年 1 月 5 日、朝日新聞は地元いわき市長の会見談話として常磐炭砒 KK の規模縮小が近く実施されることをスクープした。これを受けて 1 月 14 日、会社側は閉山ならびに一部継続操業を公式表明した。その後組合からの猛反対があり、1 月から 2 月にかけて労使間の激しいやりとりが繰り返された。しかし、炭砒閉山はもはや避けがたい事実であることの認識が広まり、次第に労使の交渉事項は退職手当をめぐる事項へと移っていった。

そしてついに 3 月 18 日未明 (48 時間ストの後、無期限ストに突入する日)、労使は妥協をみたのである。両者が合意した内容は、退職手当総額 2 億 5,700 万円、退職金組合員 1 人平均 189 万円、職員 344 万 4 千円、総額 88 億百万円、そのほかに賃別金一律 6 万円という内容であった。これらの支給には、国からの閉山交付金 73 億 4,864 万 3,000 円²² が充てられた (正岡, 1998 a : 84)。その後、4 月 1 日に協定書批准、4 月 28 日の最終採掘をもって常磐炭砒 KK 磐城炭業所は閉山し、4 月 30 日に本協定調印がなされた²³。

継続事業として、西部炭砒株式会社が閉山に先んじて 3 月 10 日に設立された。この新西部炭砒へおよそ 1,000 名が再就職していった。しかし、西部炭砒 KK は、当初の予定よりも早く、大閉山の 5 年後、1976 (昭和 51) 年 8 月 31 日に終掘し、閉山した (小閉山)。

4.2 閉山にともなう労使協定

常磐炭砒株式会社磐城炭業所閉山にあたって労使協定での合意事項について確認しておきたい。「常磐炭砒磐城炭業所閉山諸条件協定書」(1971 年 4 月 30 日) は、1. 閉山 (全員退職) の期日、2. 退職諸手当、3. 福利厚生その他関係について、4. 新会社による再雇用条件について、5. 撤退、残務要員の処遇について、6. 新会社要員の将来の再就職および撤退終了後の撤退要員の再就職について、7. 転進対策委員会設置による企業誘致および就職斡旋について、(8, 9 項は省略) の全 9 項からなっている。

まず閉山 (全員退職) の期日であるが、5 段階で実施された。第一次解雇 (4 月 29 日) 3,853 名、第二次解雇 (5 月 7 日) 248 名、第三次解雇 (5 月 9 日) 15 名、第四次解雇 (5 月 30 日) 18 名、最終解雇 (6 月 29 日) 554 名であった。退職のほとんどは第一次解雇でなされた。

就職対策については、次項でみるが、就職

対策について労使交渉において重要であった住宅政策について概略しておく。労使協定書では、社宅使用期間は、原則として閉山後1年6ヶ月間（条件付でその後1年間使用可能）、経費負担は当初の1年6ヶ月間は従来どおりとなった。さらに、離職者の再就職先企業への社宅転用を別途認め、当該期間中の従来通りの経費負担を確保すること、社宅外居住者の社外居住手当の保証、転出者への旅費負担などが妥結している（嶋崎, 2000 a: 138-140）。閉山後の住宅管理は、新たに設立された専門会社FKCが担った。閉山後の転用等については、運用計画をたて、地元いわき市との連携のもと住宅改良事業が進められた（詳細は嶋崎, 2000 b）。

4.3 閉山後の再就職と地域

さて、1971年の大閉山によって5,000名近い離職者が発生したが、彼らの雇用確保は会社、組合、雇用職業安定所の連携からなる就職対策事業としてすすめられた。当初求人企業総数703社、総求人数11,592名に対し、閉山後1年半までに88%（3,974名）の就職先が決定した。再就職先は855社にのぼったが、決定までには、就職相談、新規求人の開拓、斡旋、説得という過程があり、そこでは先にみた1960年代の第一次合理化での経験が活かされていた（嶋崎, 2004を参照）。

具体的な再就職先を表2からみておこう。地元の吸収力は高く、市内での就職者は71%である。企業種別でみると、最大の吸収力となったのは新会社であり、ついで常磐グループ20社である。この両者で1,362名、34%を占める。まさに1960年代からの経営の多角化が功を奏したといえる。

さらに、求職者の閉山直前の希望の詳細とその実現についてみておこう。希望内容は、年齢ごとに特徴をもっている。地元希望はいずれの年齢層においても高い。若い年齢層（40歳未満）では「新会社」の希望が少ないのに対し、40歳以上では2割近くが「新会社」を希望している。この年齢層では、系列を含めると4割近くにおよぶ。実際の就職決定先は、40歳未満では県外就職率が4割と高くなっている。製造業就職が多く45%を占め、鉱業への就職は3割にとどまる。それに対し40歳代では、7割が地元就職であり、3割が新会社である。業種では49%が鉱業であり、製造業は3割にとどまる。さらに50歳以上になると地元就職は80%におよび、3割が新会社、業種では57%が鉱業、製造業は18%にとどまる（嶋崎, 2004）。

個人水準での求職希望内容の実現程度をみておくと、地元希望の実現は、「39歳以下」75.3%、「40歳台」82.9%、「50歳以上」82.9%と高年齢層で高い。就職時期は、早い時期で

表2 求人数と就職数（企業データベース・個人データベース）

社	求 人		就 職	
	人	社	人	
全 体	703	11,592	855	3,974
地 域				
いわき市内	143	1,851	534	2,819
福島県内	0	0	15	17
県外	560	9,741	284	1,115
その他	0	0	22	23
企業種別				
新会社 西部炭砒	1	1,026	1	993
関連企業	1	3	20	369
誘致企業	6	125	24	372
その他企業	695	10,438	810	2,240

*事業所含む。

*就職は昭和47年8月までの決定分。

（嶋崎, 2004より転載）

の就職希望の実現は「39 歳以下」で高い。また、就職先の社宅入居希望の実現も「39 歳以下」で高い。このグループの実現度は 51%に達するが、「40 歳台」では 28%、「50 歳以上」ではわずか 6 %である。このように、地元就職希望については、高齢者が優位であるが、それは「新会社」への吸収による部分が多い。他方、就職時期の点では、若年者で若干優位であった（嶋崎，2004）。

5. 結語：産炭地比較研究にむけて

5.1 常磐炭砒とアカデミック・フィールド

最後に、すでに中澤論文で概略が紹介されているが、常磐炭砒 KK ならびに常磐地域と早稲田大学社会学研究室との関連について簡単に述べておきたい。常磐炭砒 KK が 1950 年代から委託生を早稲田大学へ送ったことからの縁である。彼らを介して 1950 年代から常磐地域の社会調査が始まった²⁴。その後、20 数年を経て 1997 年から第二次プロジェクト「炭砒離職者の閉山離職とキャリアの再形成研究」（研究代表者：正岡寛司）を開始した。具体的な課題は、①常磐炭砒および常磐炭砒労働組合の歴史的変遷を例に、第二次大戦後における日本の石炭産業の消長、石炭産業の終焉過程の一端を明らかにすること、②離職者が閉山後にどのようにキャリアを再形成していったのか、その過程をライフコース論の視点から個人水準で確定していくこと、③閉山後のキャリアデータを閉山までのそれと連結し生涯職業キャリアを構築し、20 世紀日本の基幹労働者のキャリア形成のダイナミズムを

把握すること、④常磐炭砒アーカイブの構築である。

常磐炭砒アーカイブは、常磐炭砒 KK が大閉山後に福島大学経済学部へ寄託した膨大な文書資料ならびに、上記 3 課題のなかで収集された多面的な資料から包括的なデジタル・アーカイブ（早稲田大学常磐炭砒アーカイブ研究所：現ライフコースアーカイブ研究所）として構築された。アーカイブの構成は図 4 のとおりである（嶋崎，2007 を参照）²⁵。こうした活動は、過去の資料の散逸、紛失、劣化を防止するだけでなく、広く社会科学研究者に公開しデータを提供することで、多角的な研究成果の蓄積をめざしたものである。社会的財産として常磐地域在住者、炭砒関係ならびに一般にむけて公開し共有することは、まさに近年盛んな産業遺産のコンセプトと合致しており、地域再生と社会教育に資するものである。

5.2 産炭地比較研究にむけて

本稿の目的は、産炭地比較研究にむけて、常磐炭砒ならびに常磐地域の基本属性を整理することにあつた。本稿の最後にその特性を列挙しておく。まず、常磐地域の特性として、経済地理的条件に恵まれていること、しかし炭質・採炭条件は劣悪であったことがあげられる。それへの対応として、低品位炭利用の火力発電所を建設することによって需要を維持することが可能になった。また、地元資源として炭砒に先立って存在していた温泉は、劣悪な採炭条件をもたらしたが、閉山後の転



図4 常磐炭砒アーカイブの構造

身ならびに地域再生においては決定的な意味をもっていた。

常磐炭砒 KK の企業組織としての特性としては、まず財閥経営から地元に基盤を置いた地場産業へと転身したことがあげられる。地場産業としての発展ならびに「一山一家の精神」の涵養には、キーパーソンとして中村豊氏の存在が重要である。さらに組合が中道路線をとっており、合理化や閉山という岐路となる局面で、最終的には労使が協調姿勢で臨むことができたことにも注目すべきである。

閉山に着目すると、まず閉山が国からの臨時交付金の支給対象となるタイミングにかりうじて間に合ったことは、退職手当など閉山にあたっての労使協定に影響していた。閉山後の就職対策には、1960 年代に実施された合理化での労使協同の就職対策経験が大いに役立っていた。その結果、閉山後 1 年半後までに 88% の再就職先が決定したのである。その再就職先は、継続事業として西部炭砒 KK ならびに系列会社を中心であり、常磐地域固有の吸収力が発揮されたといえる。

注

¹ 本稿執筆にあたっては、2009 年夏の空知シンポジウムと Wales シンポジウム、ならびに「第 10 回労働史料研究会」(2009 年 9 月 19 日、法政大学で開催)の報告でのディスカッションから多くの示唆を受けた。参加者各位に感謝の意を表したい。

² 『福島県 昭和 35 年度工場適地調査報告書』によれば、1960 年時点での常磐炭田における主要石炭企業は、常磐炭砒(株)を含め、11 社である。常磐炭砒(株)について大きい企業は古河鋳業(株)好間砒業所、大日本鋳業(株)勿来砒業所である(武田, 1963: 3)。

³ 正式名称は常磐炭砒株式会社であるが、本稿では以下常磐炭砒 KK と表記する。

⁴ 「財閥」という用語は、明治 20, 30 年代に使用

されはじめ、多義的に使用されている。おおまかに整理すると、家族・同族による封建的所有・支配と多角的経営事業体という 2 面からの捉え方ができる。すなわち資産家としての側面と経営者としての側面である(齋藤憲, 1998: 134-142)。

⁵ 内田はこの点を以下のように推測している。「火薬は明治維新後まで使用されなかった。戦国末期(16 世紀末)我が国が保有する銃の数は西欧のいかなる国より多かったという。火薬を発破に利用出来なかったのは、民間の火器使用を禁じ、新知識・新思考さえ抑圧した幕府の政策にあったのではないか」(内田, 1992: 59)。

⁶ 幕府による保護策の内容は以下のとおりである。「幕府は重要輸出商品「銅」を確保するため、①1701 年銅座(第一次)を開設し、銅輸出を専売化する、②1715 年、各鋳山に生産割り当てをする、③別子に与えたのと同様に米の安値払い下げ、等の保護策を講ずる。しかし、問題を根本的に解決する技術革新を欠いた援助策では産銅量を回復することは出来ず、明治維新まで低迷することになる」(内田, 1992: 59)。

⁷ 財閥と金属鋳山との関連は、以下の表からも明らかである。

第 1 表 金属鋳山に関連する主要企業集団(内田 1992)

企業集団	最初の業種 (創業年)	最初の 主要鋳山	現在の社名	備 考
住友	銅製錬・ 銅加工 (1590 年)	別子(Cu) 1691~1973 年	住友 金属鋳山	最初の金属鋳山は 吉岡銅山
三菱	海運業 (1870 年代)	尾去沢(Cu) 1889~1978 年	三菱 マテリアル	
三井・東芝	呉服商・ 両替商 (1673 年)	神岡 (Pb, Zn) 1874 年~	三井金属	三井の場合、金属 鋳業より石炭産業 の比重が大と思わ れる
日鋳・日立・ 日産	銅鋳業 (1905 年)	日立 1905~1981 年	日鋳金属	
古河・ 富士通	銅鋳業 (1875 年)	足尾(Cu) 1877~1973 年	古河 機械金属	最初の金属鋳山は 草倉銅山

⁸ 銅の産出量は 1915(大正 4)年にはアメリカについて世界第 2 位となった(武田, 1987: 62)。銅の輸出相手国は、1877(明治 10)年には中国、インド、1890 年代には香港、1906(明治 39)年以降はイギリスと中国、フランスが主要相手国

であった（武田，1987：66）。

⁹ 炭砒の払い下げは，1888（明治21）年に三池炭砒が佐々木八郎へ払い下げられ，その後1890（明治23）年に三井へ払い下げられたのが最初である。また幌内炭砒・鉄道が，1889（明治22）年に北海道炭砒鉄道へ，その後1899（明治32）年に三井へと払い下げられた（内田，1992）。

¹⁰ 浅野を財閥とみるかは議論のわかれるところである。注4にもとづいて整理すると，資本家としての側面からは財閥とはみなせないが，多角的事業経営体としては財閥にあてはまる。

¹¹ 磐城炭砒社の創立年については，1883年とする資料もあるが，ここでは渋沢青淵記念財団竜門社資料にもとづく1884年8月（齋藤，1998）を採用する。

¹² 大倉財閥は，江戸期には鉄砲店を経営し，1873（明治6）年に大倉組商會を創業した。その後大倉炭業が独立し，入山採炭株式会社を設立した。

¹³ 資本金40,000円は，浅野総一郎10,500円，渋沢栄一6,000円，大倉喜八郎ほか4名が各3,000円，その他が出資した。後に入山採炭を創立する大倉財閥の大倉喜八郎も出資参加している点は興味深い（齋藤，1998：43-44）。

¹⁴ 磐城炭砒の詳細については，高原浅市『常磐炭砒夫組合血戦実録 地底に燃える 磐城・入山炭礦争議秘話』（2003『炭砒労働者の閉山離職とキャリアの再形成 PartⅣ』再録）を参照のこと。

¹⁵ 大倉財閥の資料については，東京経済大学に所蔵されている。常磐炭砒元職員鞍田東氏は，同資料から磐城炭砒と入山採炭の合併に関する記述のある3冊の資料が存在することを確認し，その概要を東部石炭懇談会 web 上で紹介している（鞍田，2003）。

¹⁶ 両社の合併にあたっての入山採炭側の事情については，注15の資料も参考になる。

¹⁷ この点については，大倉財閥資料には，昭和16年9月付け入山採炭作成文書「湯本，内郷，好

間区域ニ於ケル炭砒ノ実状」中にも「地下水ノ恐怖ハ皆デ分ケ合フ以外ニ方法モナカルベク」とある（鞍田，2003）。

¹⁸ この点については，大倉財閥資料には，昭和18年9月付け入山採炭作成文書「入山，磐城両社ヲ統合シ新会社設立ノ件」に，「当社ハ夙ニ砒区ノ狹隘ニ鑑ミ之ガ打開策ニ腐心在罷事ハ御承知ノ通り有之候処」とある（鞍田，2003）。

¹⁹ 常磐炭砒茨城炭業所は，磐城炭業所と同年に閉山した。

²⁰ 中村豊氏は，常磐炭砒を語るときに必ず参照される人物であるが，「常磐炭砒の幕を閉じた張本人」である位置から，その功績が積極的に称えられることは避けられてきたかのようだ。本人も晩年，叙勲を辞退するなど，表立つことなく1987（昭和62）年に逝去した。

²¹ 中村氏は，センターオープン記念パーティで以下のように述べている。「常磐炭砒にはいろいろな才能を持っている従業員と家族がおりますので，その隠れた才能を活用したいと考えております。炭住で生活している家族の中から，父親は植物の手入れを担当し，母親は食堂の仕事につき，娘は芸能に励む一家が出てくることを私は期待しております。常磐炭砒が永年にわたって作りあげてきた「一山一家」の精神は，新しく誕生するハワイアンセンターに受け継がれ，花開くものと私は固く信じております」（猪狩，1980：57）。

²² 閉山交付金は，過去3年間の採炭実績にもとづいて国が炭砒を買い上げる形式となる。常磐の実績は平均200万トンであり，トン当たり3,000円，約60億円の見込みであった（正岡，1998a：84）。

²³ 本協定には，中村豊社長ならびに芳賀組合長による以下の声明文がなrandeいる。中村社長「閉山提案以来3ヶ月有余をもって，労使双方誠意交渉の結果，平穩に解散出来たことを各位の努力に頭を下げたい。…（中略）…今後は全員が第二の人生を幸福に歩まれるよう，就職対策に，又新西部炭砒，茨城をふくめ，石炭対策が

どうなろうと、力をつくしてやる覚悟であるので、各位のご協力をお願いしたい。芳賀組長「石炭界のすう勢、公害の影響とは申せ、今回の事態になった事はなんとしても残念である。常磐は 88 年の長い間、独特の一山一家の精神に基づいて今日までやって来たが、これからの就職対策、住宅政策についてこの精神を基調に引き続き渾身の努力を傾けたい。会社も社長はじめ健康に留意され、御協力・御努力をおねがいしたい」。

²⁴たとえば 1958 年「常磐炭砒砒員の家族調査」、1964 年「リージョナル・コミュニティ調査」、1967 年「常磐炭砒の生活実態と意識の調査」がその中心的なものである。本稿でも引用している武田 1963『炭砒と地域社会』は、1958 年調査の報告書であり、当時の常磐炭砒 KK ならびに常磐地域に関する包括的な社会学的観察がなされている。

²⁵常磐炭砒アーカイブ構築の目的は、以下の 5 点にある。①文書資料デジタル・アーカイブの構築をとおして、過去の資料の散逸、紛失、劣化を防止する、②マイクロデータ・アーカイブならびに文書資料アーカイブを統合することで、常磐炭砒 KK、従業員、地域社会が、有機的に相互作用をくりかえし、重量型資本主義社会の盛衰過程を経過したダイナミクスをとらえる、③包括的データ・アーカイブを広く社会科学研究者に公開し、データを提供することで、多角的な研究成果の蓄積をめざす。と同時に、他地域、他企業との比較研究をもめざす、④常磐地域在住者、炭砒関係者に対して、社会的財産としてデータを公開し、共有する。関連データベースとリンクすることで、アーカイブの質の向上を促す、⑤常磐炭砒 KK を中心とした常磐炭砒田地域の足跡を 20 世紀の産業遺産として保存し、一般向けデータとして公開する、である(鳴崎, 2007)。

引用参考文献

猪狩勝己(1980)『ハワイアンセンター物語』加納

活版所

菊地勇(2002)『幻の名僧 徳一菩薩と私 一炭砒から華麗な転身常磐ハワイ創業秘話』八幡印刷
北澤満(2008)「両大戦間期における三菱炭業の炭砒経営(1) —1920 年代後半～1930 年代前半における合理化過程—」『経済学研究』第 74 巻、第 5・6 合併号：81-95

木山茂彦(1987 a)『壁に語る』株式会社加納

木山茂彦(1987 b)『続壁に語る』株式会社加納
鞍田東(2003)「資料紹介 磐城炭砒・入山採炭の合併に関して」常磐炭砒ネットワーク <http://www.jyoban-coalfield.com/toukeidaisiryoku/kenkyuukikoudearuhan.htm>

齋藤憲・渡邊恵一・松本洋幸・松信裕(2006)「京浜工業地帯の父 浅野総一郎の軌跡」『有隣』467 号

齋藤憲(1998)『浅野総一郎と浅野財閥「稼ぐに追いつく貧乏なし」』東洋経済新報社。

正岡寛司(1998 a)「常磐炭砒の合理化とその行方」正岡ほか編『炭砒労働者の閉山離職とキャリアの再形成 Part I』早稲田大学人間総合研究センター：14-98

正岡寛司(1998 b)「労働組合と砒員の生活」正岡ほか編『炭砒労働者の閉山離職とキャリアの再形成 Part I』早稲田大学人間総合研究センター：99-152

正岡寛司(2000)「『整備閉山』による脱構築の過程」正岡ほか編『炭砒労働者の閉山離職とキャリアの再形成 Part III』早稲田大学人間総合研究センター：26-57

大越新顕彰会(1978)『声なき石炭の声を聞け 一大越新の伝記』マルトモ書房

鳴崎尚子(2000 a)「大閉山にとまなう炭砒住宅の再編 一閉山直前から昭和 47 年まで」正岡ほか編『炭砒労働者の閉山離職とキャリアの再形成 Part III』早稲田大学人間総合研究センター：130-154

鳴崎尚子(2000 b)「産炭地域振興政策における住宅・生活環境整備」正岡ほか編『炭砒労働者の閉山離職とキャリアの再形成 Part III』早稲

- 田大学人間総合研究センター：348-365
- 嶋崎尚子（2004）「炭砒離職者の再就職決定過程—昭和46年常磐炭砒KK大閉山時のマイクロデータ分析」『早稲田大学大学院文学研究科紀要』49：43-56
- 嶋崎尚子（2007）「包括的デジタル・アーカイブ構築の試みとその意義：常磐炭砒アーカイブの例」『プロジェクト研究』2：1-11
- 灼熱の常磐炭砒刊行会（1998）『灼熱の常磐炭砒—技術陣の苦闘』
- 武田良三（1963）『炭砒と地域社会』早稲田大学社会科学討究
- 武田晴人（1987）『日本産銅業史』東京大学出版会
- 内田欽二（1992）「鉱業：産業発展に果たす役割、そして環境—住友・別子銅山の歴史を中心として—」『資源地質特別号』Vol.13：53-78
- Williams, Chris（2009）「南ウェールズ産炭地、その歴史と再生（第21回「社会・意識調査データベース（SORD）」ワークショップ報告）」『社会情報』Vol.18, No.2：47-54